Laureatul medaliei de onoare

On Octombrie 20, 2010

Pune în evidență consistența solidă a caracterului tău, adoptând atitudinea firească a "Omului" care respectă standardele de excelență impuse de ceilalți.

Filmul *"Uncommon Valor (1983)"* prezintă povestea unui grup de veterani ai războiului din Vietnam care se reunesc pentru a salva un fost camarad luat prizonier, care era totodată fiul colonelului în retragere, Cal Rhodes, care sprijinise întreaga operațiune. Înainte de începerea misiunii, ei se instalează într-o bază unde încep antrenamentele. Antrenamentele zilnice, care erau foarte dure și foarte complexe, erau supervizate de către Kevin Scott, fost ofițer din Marina Militară Americană, care cunoștea cele mai recente tehnici de pregătire și era un adevărat pasionat și cunoscător al armelor.

Zi după zi, voința, hotărârea și speranța micului grup slăbea. Kevin Scott cerea mult prea mult de la ei. Situația devenise foarte încordată, iar el nu bănuia că mai devreme sau mai târziu energia oamenilor se va risipi.

Leadership: Îți este tolerată "negarea" cu care încerci să umpli golul dintre ceea ce ești deja capabil să faci și ceea ce încă nu ești pregătit să realizezi singur?

Ce se întâmplă când nu creezi un sentiment de unitate în cadrul echipei?

La un moment dat, în timp ce cărau niște bușteni groși, unul dintre ei, maiorul Johnson, a cedat. Nu trebuia să se întâmple așa. Nu în modul ăsta. Nu când mai aveau doar câteva zile până la începerea operațiunii. Dezolarea lui era exprimată în întreaga sa atitudine. Nu mai putea face față antrenamentelor. Privirea lui intensă, îndreptată spre Kevin, era însă pătrunsă de o ură teribilă.

Ca să dea un exemplu bun celorlalți, Kevin apucă bușteanul și încercă să-l duca el mai departe. Dar în acel moment se întâmplă neprevăzutul. Cel mai impunător și mai masiv dintre camarazi, Sailor, plin și el de o ură fără margini, dornic să-și verse tot amarul, se năpusti dintr-o dată asupra lui Kevin și-l bătu măr.

Sailor nu simțea niciun fel de durere, niciun regret sau rușine, niciun sentiment de vină pentru lecția ce i-o dăduse lui Kevin. O voce din interior părea că-i spunea, în timp ce-și privea "liderul" căzut la pământ: *"Nu simt nimic pentru el, în vreun sens sau altul, cu excepția faptului că nu mai vreau să am niciodată de-a face cu el".*

Negarea pe care o implică o funcție de conducere se poate explica prin refuzul de a admite ceva ce se află în dezacord cu opiniile tale, maximizând suma erorilor care apar prin recompensarea lipsei de disciplină sau printr-o condiționare necorespunzătoare a regulilor ce trebuie respectate.

Leadership: Poți să-ți exprimi personalitatea în măsura în care acțiunile și deciziile tale coincid cu exploatarea liniei de acțiune aferentă unei datorii compromise?

Schimbă-te sau vei fi schimbat. Nimic nu inspiră oamenilor mai multă încredere și siguranță ca un lider ce știe să-și schimbe atitudinea.

După acea altercație violentă, după acea lecție severă primită cu o intensă răceală, Kevin și-a schimbat întregul concept de leadership. A devenit un alt om, unul care a înțeles de două ori: a înțeles din atitudinea și din comportamentul oamenilor care sunt intențiile, gândurile și opiniile lor, care sunt limitele și principiile lor, și până unde poate forța nota. A înțeles care sunt resursele și căile cele mai eficiente pentru a-i motiva pe oameni și cum să păstreze un echilibru între interesul său și interesul lor.

Oamenii văd implicarea ta în activitățile comune ca un lucru foarte important. Ca lider, tu ești conducta lor sigură spre o resursă inepuizabilă de energie proaspătă și plină de viață. Folosește-ți toate pârghiile, găsește un mod eficient de a-i face pe oameni să acționeze cum dorești, dar fără să-i forțezi să-și depășească limitele.

Ce limite? Aș zice că asta depinde de fiecare. Dacă ești genul de lider care, foarte sigur de el, își spune mereu fără să intuiască care este starea de spirit a oamenilor: *"O să-i pun la treabă serios și-o să vadă ei"* , și dacă vei lua măsuri drastice necugetate, atunci motivarea venită din partea ta va fi destul de slabă. O răceală, rezultată din dubii și dintr-o neputință combinată cu frica, va începe să pătrundă treptat în miezul sentimentelor oamenii, și în cele din urmă vei fi părăsit cu cea mai desăvârșită nepăsare.

O datorie compromisă este o recunoaștere pe care nu o meriți pe deplin, datorată în principal eforturilor greșite de a obține un acord de înțelegere printr-o lipsă a controlului în raport cu felul în care îi tratezi pe oameni. Acțiunile lor neavând impact asupra a ceea ce li se întâmplă, drept pentru care se simt neajutorați, deprimați și apatici – sau, mai rău, încep să se pună pe fapte de ură și răzbunare.

Leadership: Uneori ești dator să te porți nu după cum ți-e felul, ci după cum te silesc alții?

Dacă ești o fire aprigă, gata să ia foc în orice clipă, a cărui purtare este lipsită de orice noimă, nu vei putea simți niciodată emoția oamenilor exprimată prin limbajul și comportamentul lor care vădesc: înțelegere, respect, colaborare, toleranță, solidaritate.

Dacă ești un asemenea om ești dator să te porți nu după cum ți-e felul, nu după cum crezi tu că e cel mai bine, ci după cum te silesc ceilalți din jurul tău. Ca atare este necesar să adopți atitudinea firească a unui lider care își respectă nespus de mult subalternii, să faci totul cu multă bunătate și să nu te porți cu ei așa cum te-ai purta cu cei mai nemernici dintre oameni; să-ți păstrezi neatins simțul onoarei, întotdeauna să arăți tuturor respect și dragoste, dar fără să renunți la datorie.

Una este pentru oameni să asculte ordinele, și alta este să-ți urmeze exemplul. Nu uita că liderul este un fel de diamant în minele din inima oamenilor.

Leadership: Poți să-i aduci pe oameni la pragul apropierii de ceea ce te singularizează, fără să le modifici tiparul de gândire?

Puterea ta de a te schimba va induce schimbarea comportamentului și mentalității celorlalți, benefică de ambele părți pentru o conducere eficientă și o colaborare fructuoasă. Dacă adopți o atitudine rigidă, dacă impui anumite performanțe ce depășesc capacitatea echipei, vei stârni ura, neputința și sentimente de inutilitate și chiar de răzbunare.

Atunci când simți apariția acestor sentimente, când pricepi că capacitatea echipei este depășită de cerințele pe care le-ai impus trebuie să "schimbi macazul" imediat, căci altfel vei avea numai de pierdut. Cea mai eficientă cale de a-i motiva pe oameni să te urmeze este să-ți schimbi atitudinea față de ei.

Nu uita nicio clipă că ești un om printre alți oameni. Un om care ghidează oamenii într-o anumită direcție, dar care la rândul său este ghidat de ei. Deci, se impune să fii un om de calitate, nu un om de nimic. Ești "validat" ca lider în funcție de plusurile sau minusurile acordate de ceilalți, numai dacă reușești să atingi standardele de excelență impuse de ei.

Să-i aduci pe oameni la pragul apropierii de ceea ce te singularizează, fără să le modifici tiparul de gândire, presupune să te reconsideri continuu, să îți revezi continuu atitudinile de orice fel, interioare sau exterioare, să-ți evaluezi limitele, percepțiile, valorile și să afli cine ești cu adevărat prin experiența de a nu putea lua o decizie de unul singur, fără acordul lor.

Nu vei putea niciodată să-ți marchezi prezența în viața oamenilor, fără să calci pe drumurile bătătorite de ei.

Medalia de onoare este un simbol al respectului oamenilor față de tine. Este un simbol al aprecierii lor, care are consecințe practice în activitățile tale din viitor. Este poate cea mai înaltă dovadă a recunoștinței lor pentru eficiența ta, pentru calitățile tale de lider - un lider care are puterea să-și schimbe gândurile și atitudinea ori de câte ori a luat-o pe căi aberante.

Laureatul medaliei de onoare poți fi chiar și tu.

Source: https://neculaifantanaru.com/laureatul-medaliei-de-onoare.html